

本文於2019年8月12日(星期一) 於星島日報 (A10) 的「法人法語」專欄刊登

★ 法人法語

香港律師會
社區關係委員會

淺談取消《強積金對沖機制》對僱員影響

最新的《施政報告》，建議逐步取消強積金與遣散費或長期服務金的「對沖」。該建議有三大特徵：(1) 不具追溯力；(2) 遣散費和長服金的計算，會由以月薪乘三分之二的標準，降一半；(3) 實施後首十年過渡期內，當局會分擔僱主部分額外遣散費和長服金開支。

一般而言，遣散費是當僱員按「連續性合約」(員工連續受僱於同一僱主四星期或以上，而每周最少工作十八小時)，受僱不少於兩年，並(i) 因裁員而遭僱主解僱，或(ii) 被停工即可享有；長服金則指僱員按「連續性合約」受僱滿五年或以上，並(i) 遭解僱(而其僱主毋須因解僱而支付遣散費)，(ii) 被證明為永久不适宜擔任某種工作後終止其合約，或(iii) 65歲退休便可以得到。

在新措施下，僱主不能再以其強積金供款所產生的累算權益抵銷支付的遣散費或長服金。換言之，資方會出現「雙重開支」(即強積金供款與需繳付的遣散費或長服金)，而對合資

格的僱員而言，除可獲得遣散費或長服金外，其強積金戶口內的僱主供款也可保留，令他們在退休後得到更大保障。但是，企業在人事聘用和財務上或會重新部署，例如在僱員符合領取遣散費或長服金前將其辭退，又或縮短合約年期或轉為短期兼職制，以避免符合「連續性合約」的基本要求。部分僱主或會標籤員工為「自僱人士」，嘗試逃避《僱傭條例》和《強積金條例》的規管，雖然這種做法可受法律挑戰。故此，可以預期勞資雙方在新措施上會有某程度的角力和爭拗。



THE
LAW SOCIETY
OF HONG KONG
香港律師會

劉永雄
執業律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。